

### Onderhandelingsresultaat CAO Banken

De werkgeversvereniging Banken (WVB) en de vakorganisaties CNV Vakmensen, FNV Finance en De Unie hebben op 14 januari 2019 overeenstemming bereikt over een onderhandelingsresultaat voor de CAO Banken met als ingangsdatum 1 januari 2019. Deze cao heeft als hoofdthema: vitaal en wendbaar talent.

### Looptijd

De CAO Banken heeft een looptijd van twee jaar, te weten van 1 januari 2019 t/m 31 december 2020.

### Loonsverhoging

Cao-partijen zijn een structurele loonsverhoging overeengekomen. De functiesalarissen en salarisschalen, zoals vermeld in artikel 6.9 van de CAO Banken worden verhoogd met 2,5% per 1 januari 2019 en 2,5% per 1 januari 2020.

### Duurzame inzetbaarheid

#### *Aandacht voor vitaliteit en wendbaarheid van medewerkers*

Een proactieve houding van medewerkers is essentieel om mee te kunnen groeien met de veranderingen in de bancaire sector. Het is aan de medewerkers om initiatieven te nemen om te blijven leren, om hun talenten verder te ontwikkelen en aandacht te hebben voor een goede werk-privé balans. Het is aan de werkgevers om hierin te faciliteren. De cao-afspraken gaan uit van een energieke werkomgeving en volwassen arbeidsverhoudingen met ruimte om maatwerk afspraken te maken die aansluiten bij de diversiteit van werkgevers en medewerkers en bij het benutten van talenten binnen of buiten de organisatie. Cao-partijen zijn het volgende overeengekomen:

- De werkgever zal, als onderdeel van het beleid voor duurzame inzetbaarheid, in 2019 samen met het vertegenwoordigend overleg een specifiek vitaliteitsplan opstellen. Als onderdeel van dit plan inventariseert de werkgever op welke wijze medewerkers geactiveerd kunnen worden om te werken aan hun vitaliteit en vertaalt dit naar initiatieven en instrumenten. Ook werkdruk wordt in het vitaliteitsplan meegenomen. Bestaande initiatieven kunnen in dit plan worden opgenomen.
- De WVB zal met haar leden aandacht besteden aan de mogelijke inzet van de leerambassadeurs (project AAVN, CNV, FNV).
- De werkgever en de medewerker spreken tenminste eens per jaar, als onderdeel van het persoonlijk ontwikkelingsgesprek (artikel 4.5 uit de CAO Banken), over de ervaren werkdruk en over de vitaliteit en wendbaarheid van de medewerker.

### *Bestaande vitaliteitsregelingen*

De bestaande regelingen voor vitaliteitsverlof en aanpassing arbeidsduur ouderen (80-80-100-regeling) zijn voor cao-partijen een 'groot goed' en worden gecontinueerd. De mate van gebruik verschilt per werkgever. De WVB zal gedurende de looptijd van de cao de regelingen onder de aandacht brengen bij de leden die deze (nog) niet/beperkt toepassen en inventariseren of er eventuele belemmeringen zijn.

- *Regeling voor vitaliteitsverlof*

Ten aanzien van de regeling voor vitaliteitsverlof zijn cao-partijen overeengekomen dat de medewerker die vitaliteitsverlof aanvraagt, het initiatief neemt om het gesprek te voeren met de werkgever over zijn motivatie en de wijze waarop vitaliteitsverlof bijdraagt aan zijn vitaliteit. Als de medewerker door ziekte tijdens het vitaliteitsverlof het vitaliteitsverlof niet langer kan besteden aan het beoogde doel, zal de werkgever in redelijkheid meewerken aan een eerdere beëindiging van het vitaliteitsverlof.

- *80-80-100-regeling*

De medewerker die minder dan zeven jaar van de AOW-gerechtigde leeftijd verwijderd is en minder dan zeven dienstjaren heeft opgebouwd, kan gedurende maximaal de helft van het aantal dienstjaren dat bereikt kan worden bij de werkgever tot de AOW-gerechtigde leeftijd, gebruik maken van de 80-80-100-regeling. De leeftijdsgrens van 60 jaar voor deze specifieke bepaling komt, vanwege de opschuivende AOW-leeftijd, te vervallen.

- *Samenloop*

De bepalingen in artikelen 7.4 en 8.6 worden verduidelijkt om aan te geven dat er geen samenloop mogelijk is tussen vitaliteitsverlof en de 80-80-100-regeling voor de medewerker die minder dan zeven jaar van de AOW-gerechtigde leeftijd verwijderd is.

### *Kosten voor opleidingen*

De werkgever kan in overleg met het vertegenwoordigend overleg een collectief of individueel budget beschikbaar stellen voor opleidingen, die nodig zijn voor een blijvende inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Voor dit budget worden richtlijnen opgesteld voor de bestedingen. Daarbij blijft gelden de voorwaarde uit artikel 4.7 van de CAO Banken dat de kosten volledig vergoed worden van opleidingen die noodzakelijk zijn voor:

- de directe functie-uitoefening in de huidige functie,
- de eerstvolgende in overleg met de werkgever intern beoogde functie,
- een andere interne functie als gevolg van reorganisatie.

### *Persoonlijke kracht en arbeidsmarktwaarde*

Teneinde meer inzicht te krijgen in zijn ontwikkelingsmogelijkheden, zijn vitaliteit of zijn arbeidsmarktwaarde, kan de medewerker in overleg met de werkgever een scan laten doen op kosten van de werkgever. Daarbij behoren, naast de reeds bestaande mogelijkheid van een loopbaanscan, ook een vitaliteitscan of een arbeidsmarktwaardescan tot de mogelijkheden. Indien van toepassing bij de werkgever, kunnen de kosten mogelijk vergoed worden uit een collectief of individueel budget.

### *Studie naar duurzame inzetbaarheid*

Cao-partijen spreken af dat gedurende de looptijd van de cao door de WVB jaarlijks onderzoek wordt gedaan naar de omvang van de bestedingen en het gebruik van instrumenten voor duurzame inzetbaarheid bij de werkgevers. Daarbij gaat het om duurzame inzetbaarheid in brede zin. Er zal gekeken worden naar de opleidingskosten en de toepassing van collectieve of individuele budgetten. Uitdrukkelijk wordt ook gekeken naar het gebruik van instrumenten en initiatieven van de werkgever. Eind 2019 zal er specifiek ook onderzoek gedaan worden naar de vitaliteitsplannen van werkgevers. Deze informatie wordt door de WVB verzameld en gedeeld met de vakorganisaties.

### **Indiensttreding**

Cao-partijen zijn overeengekomen de bepaling in de cao dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de regel is en dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een uitzondering is, te laten vervallen en te vervangen door het uitgangspunt dat structureel werk gebeurt door medewerkers in dienst van de werkgever.

### **Beoordelingssysteem en salarisgroei**

#### *Beoordelingssysteem*

De snelle transitie die de bankensector doormaakt vraagt van medewerkers om zich te blijven ontwikkelen. Talentontwikkeling wordt een steeds belangrijker thema om medewerkers blijvend inzetbaar en gemotiveerd te houden. Cao-partijen hebben afgesproken om de mate van ontwikkeling van de medewerker expliciet in de cao op te nemen als één van de onderwerpen van beoordeling.

#### *Conversie beoordelingstoelage*

Werkgevers zonder eigen salarissysteem, die de salaristabel hanteren uit artikel 6.9 van de CAO Banken en daarnaast een beoordelingstoelage toekennen conform artikel 6.16, kunnen ervoor kiezen de beoordelingstoelage te converteren naar vast salaris. De conversie kan plaatsvinden door:

- toekenning van een vaste toeslag voor alle medewerkers van 7,5% die onderdeel uitmaakt van het persoonlijk functiesalaris, of
- door een verhoging van de functiesalarissen van de medewerkers en de salarisschalen met 7,5%.

### **Verlof en feestdagen**

#### *Vakantie-uren*

Met ingang van 1 januari 2019 wordt het voltijd recht op vakantie verhoogd met 1 werkdag (57,6 uur wordt 64,8 uur, zie artikel 8.1 van de CAO Banken).

Met ingang van 1 januari 2019 zullen vakantie-uren naar rato berekend worden in geval van tussentijdse in- of uitdiensttreding gedurende de maand.

### *Betaald geboorteverlof en adoptieverlof*

In aanvulling op de wettelijke regeling voor betaald geboorteverlof voor de partner per 1 januari 2019, zijn cao-partijen overeengekomen dat de medewerker vanaf 1 januari 2019 recht heeft op twee werkweken betaald geboorteverlof (inclusief 1 werkweek wettelijk geboorteverlof). Met ingang van 1 juli 2020 wordt het recht op betaald geboorteverlof uitgebreid naar 1 werkweek volledig betaald plus 5 weken tegen een doorbetaling van 70% van het (maximum) dagloon.

In geval van adoptieverlof zijn cao-partijen overeengekomen dat de medewerker met ingang van 2019 recht heeft op behoud van zijn maandinkomen gedurende 6 weken. Dit overeenkomstig de wettelijke uitbreiding van de periode van het adoptieverlof naar 6 weken.

### *Feestdagen*

Met ingang van het kalenderjaar 2019 vervalt Goede Vrijdag als algemeen erkende feestdag en zal worden omgezet naar een vrije dag naar keuze (zie hiervoor onder *Vakantie-uren*). Tegelijkertijd blijft de bepaling van kracht dat de medewerker niet hoeft te werken op feestdagen die volgens zijn geloofsovertuiging feestdagen zijn. Als de medewerker vrij neemt op deze dagen en dit geen algemeen erkende feestdagen zijn, moet de medewerker hiervoor wel vakantie uren opnemen, tenzij de medewerker en de werkgever een andere oplossing kiezen.

### *Prepensioneringsverlof*

In geval van pensionering van de partner van de medewerker, vervalt het recht op prepensioneringsverlof om cursussen over dit onderwerp te volgen. In geval van pensionering van de medewerker, blijft het recht op prepensioneringsverlof bestaan (cao artikel 8.19).

### **Verlaging in functie**

Verlaging in functie kan plaatsvinden om diverse redenen: organisatiewijziging, herziening in het functiewaarderingssysteem, functioneren of op eigen verzoek. Cao-partijen hebben afgesproken om de regeling voor deze situaties te uniformeren.

In geval de medewerker korter dan 3 jaar in dienst is of minder dan 3 jaar geleden promotie heeft gemaakt naar een hogere functie, ontvangt de medewerker het functiesalaris dat bij de nieuwe, lagere functie behoort. Bij terugplaatsing na promotie is de inschaling niet lager dan de inschaling die de medewerker had voor promotie. De ervaringsjaren in de nieuwe functie tellen mee bij de inschaling in de lagere salarisschaal.

In geval de medewerker de huidige functie 3 jaar of langer vervult, vindt inschaling plaats in de lagere salarisschaal die bij de nieuwe functie hoort. Als het functiesalaris het maximum van de lagere salarisschaal overtreft, geldt dat het functiesalaris in 3 jaar naar rato zal worden afgebouwd naar het maximum van de lagere salarisschaal, t.w. 1e jaar: 100%, 2e jaar: 67%, 3e jaar 33%. De medewerker ontvangt het verschil tussen het functiesalaris en het maximum van de lagere salarisschaal in de vorm van een tijdelijke persoonlijke toeslag. Aanvullend geldt dat het functiesalaris niet zal worden aangepast aan de collectieve inkomensaanpassingen op grond van de cao zolang het functiesalaris het maximum van de lagere salarisschaal overtreft.

De medewerker die zeven jaar of minder van de AOW-gerechtigde leeftijd verwijderd is, behoudt 100% pensioenopbouw over het huidige persoonlijk functiesalaris voor verlaging van functie met gelijkblijvende premieverdeling tussen de werkgever en de medewerker.

De werkgever hanteert als uitgangspunt dat de capaciteiten van de medewerker optimaal benut worden en blijft zich in dat kader inspannen om medewerkers die om andere redenen dan op eigen verzoek zijn ingeschaald in een lagere functie weer op het oorspronkelijke niveau te laten werken.

In geval van reorganisatie via een met de vakorganisaties te overleggen Sociaal Plan en in geval van onderhoud of een herziening van het functiewaarderingssysteem in overleg met het vertegenwoordigend overleg, kunnen voor het gehele medewerkersbestand of voor één of meer groepen of in individuele gevallen nadere afspraken worden gemaakt die in positieve zin afwijken.

### **Diversiteit**

De WVB zal, als ondertekenaar van het Charter Diversiteit van Diversiteit in Bedrijf, minimaal twee keer per jaar uitwisseling van kennis en 'best practices' tussen de leden agenderen tijdens ledenbijeenkomsten.

Alle WVB-leden schaffen gedurende de looptijd van de cao een Power Certificaat (voorheen: participatiecertificaat) aan van EveryDay Heroes. Aan EveryDay Heroes zal gevraagd worden om ook specifiek aandacht te hebben voor culturele diversiteit.

### **Pensioenhoofdstuk**

Cao-partijen zullen in de eerste helft van 2019 overleg voeren over tekstaanpassingen in het hoofdstuk over pensioen onder meer naar aanleiding van de wijzigingen in regelgeving.

### **Overig**

Tijdens de cao-periode zal de werkgeversbijdrage gelijk zijn aan AWWN norm.

Cao-partijen zijn tekstuele wijzigingen overeengekomen die bijdragen aan de leesbaarheid, de consistentie en de actualiteit van de cao.